

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan berharga bagi sebuah organisasi atau lembaga karena sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang bisa menjalankan sumber daya lainnya. Demikian juga unsur sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan, kewajiban yang harus dihadapi oleh organisasi adalah untuk menyelesaikan setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah yang utama bagi sebuah organisasi. Kehadiran sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan sangat penting sehingga menuntut adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.

Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah karyawan atau pegawainya. Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu

bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimal dari organisasi. Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subyektif, artinya beban kerja karyawan semakin berat maka pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktivitas serta mutu pelayanan yang merosot.

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Unsur kondisi dan perilaku orang terhadap pekerjaannya dianggap sebagai unsur-unsur yang dikandung dalam kepuasan kerja. Berikut tabel 1.1 data kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi

Tabel 1.1 Data Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi

No	Aspek kerja	Kepuasan kerja		
		2019	2020	2021
1.	Alat kerja	60	58	55
2.	Lingkungan kerja	59	54	48
3.	Peranan organisasi	66	57	53
4.	Kebutuhan karyawan	59	56	43
Rata - rata		61	56,25	49,75

Skala interval 0-100

Sumber Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi

Tabel 1.2 Interpretasi Nilai Hasil Indeks Kepuasan Kerja

Nilai	Keterangan
0 – 30	Sangat Rendah
30 – 50	Rendah
50 – 80	Tinggi
80 – 100	Sangat Tinggi

Sumber Data Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari data tersebut pada tahun 2019- 2021 mengalami penurunan kepuasan kerja pada karyawan setiap tahunnya dimana dinilai dari beberapa aspek kerja pada tahun 2019 menunjukkan rata – rata nilai sebesar 61 dan pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan menunjukkan rata – rata nilai sebesar 56,25 serta pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yang menunjukkan rata - rata nilai sebesar 49,75 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di kantor sekretariat daerah kabupaten bekasi rendah.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut Sidanti (2016:62) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki

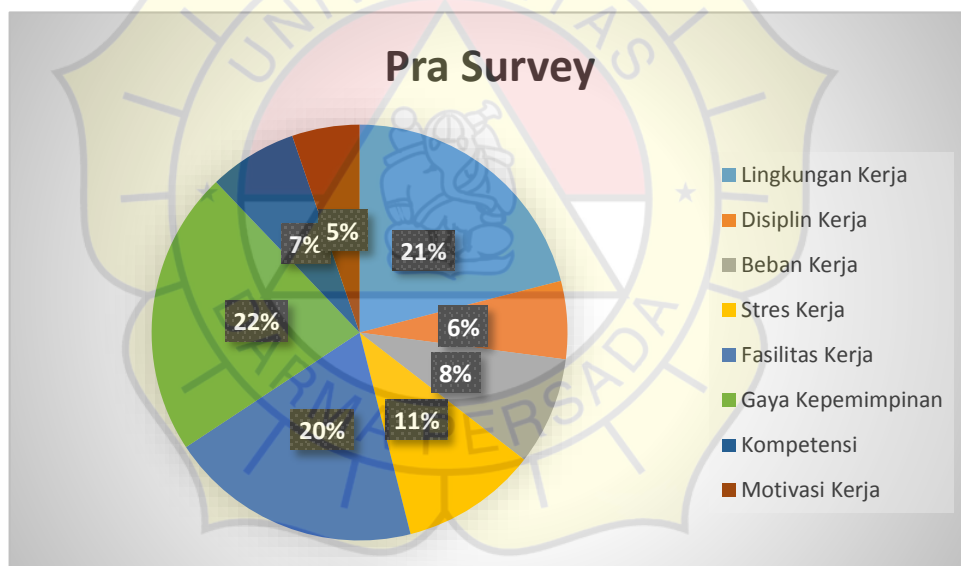
semangat bekerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:33) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah fasilitas kerja. Disejalani dengan pendapat Rustiana (2017:33) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah alat kantor memperlancar pelaksanaan kapasitas. Alat kantor tambahan berbicara kepada semua hal yang dimanfaatkan, dilibatkan, dan dibeli oleh koneksi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan. Pendapat ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Sidik (2017:45) Fasilitas kerja merupakan segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun ada lagi satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja atau karyawan yaitu Gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam suatu perusahaan pula dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila penerapan gaya kepemimpinan tepat,

maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dengan memberikan respon yang baik pada pimpinan dan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi dengan variabel berupa lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, stress kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 19 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut

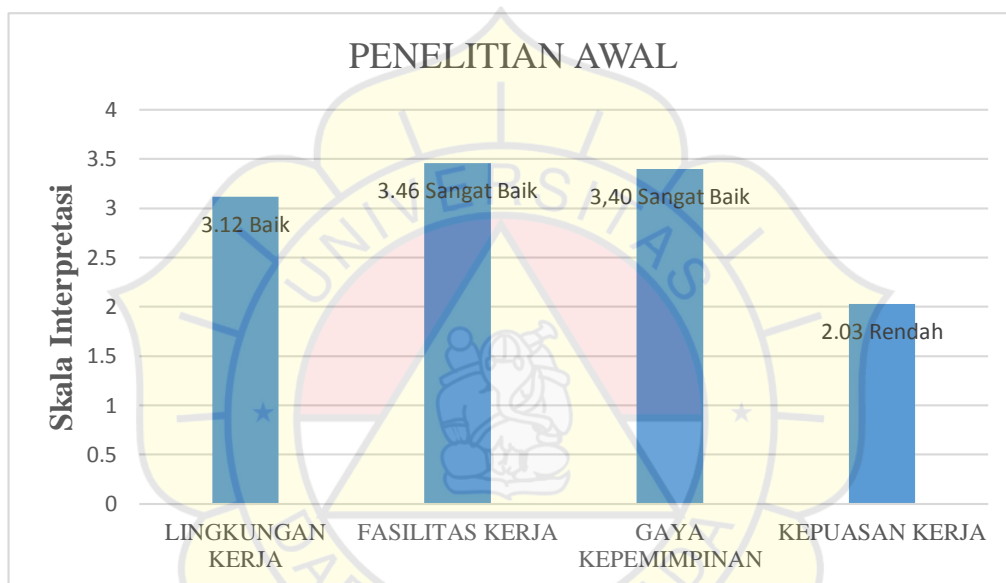


Sumber diolah peneliti, 2022

Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Survey

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap

19 orang sebagai responden awal. Berikut ini adalah tanggapan dari pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi mengenai pengukuran kepuasan kerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap 19 pegawai sebagai responden pada penelitian awal yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber Diolah Peneliti, 2022

Gambar 1.2 Penelitian Awal

Berdasarkan gambar diagram 1.2 dapat diinterpretasikan hasil rata-rata dari pengolahan data jawaban responden dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.3 yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,12 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja tergolong sangat baik yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kegiatan kerja. Selanjutnya, variabel fasilitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,46 mengidentifikasi

bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan tergolong sangat baik dan dapat diartikan bahwa karyawan diberikan fasilitas yang memadai oleh perusahaan. Kemudian responden untuk gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,40 mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan terhadap karyawan tergolong sangat baik yang berartikan karyawan memiliki tingkat kepemimpinan yang sangat baik di perusahaan. Pada variabel terakhir, variabel kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 2,03 mengidentifikasi bahwa kualitas kerja karyawan rendah yang berartikan masih banyak karyawan yang kurang puas terhadap perusahaan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan, meskipun lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan sangat baik. Dengan demikian penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi memiliki suasana yang baik namun belum dapat mendorong kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi.

2. Fasilitas kerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi yang cukup baik namun kepuasan kerja pegawai rendah.
3. Gaya Kepemimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi yang tinggi berdampak pada kepuasan kerja pegawai rendah.
4. Kepuasan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi rendah yang diakibatkan dari lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi. Pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, ada berbagai macam kegunaan yang dapat di pelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada Jakarta.

b. Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bekasi mengenai lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

